

ILO ELÄÄ JÄRJESTÖISSÄ – POHJOIS-KARJALAN JÄRJESTÖPÄIVÄT 15.–16.11.2013

Perjantai 15.11.2013

klo 12.30 Kiteen kaupungin tervehdys

Kiteen kaupungin edustaja Esa Lahtela avasi Järjestöpäivät 2013. Puheenvuorossaan hän nosti esille, että järjestöjä Suomessa on maailman eniten suhteutettuna väkilukuun. Hän korosti kolmannen sektorin roolia nyky-yhteiskunnassa ja myönsi, että järjestöjen toiminnasta voisi myös kaupungin hallinto ottaa oppia.



klo 12.45 JANEn tervehdys: JANEn puheenjohtaja Katja Asikainen

JANEn puheenjohtaja Katja Asikainen toi Järjestöpäiviin JANEn tervehdyksen. Asikainen puhui myös järjestöjen roolista. Hän nosti esiin, että järjestöt mukautuvat paremmin yhteiskunnallisiin muutoksiin, kuin suuret instituutiot (kirkko, ay-liike jne.). Haasteita järjestöillä tänä päivänä on etenkin nuorien toimijoiden mukaan saaminen, talous ja tiedotus. JANE pyrkii vastaamaan järjestöjen vaikutusmahdollisuuksiin ja ottamaan kantaa maakuntaohjelmaan. Lopuksi hän huomautti, että paluu yhteisöllisempään yhteiskuntaan voi tapahtua juuri järjestöjen kautta.

Vuoden 2013 JärjestöStaran julkistaminen

Pohjois-Karjalan Järjestöasiain neuvottelukunnan (JANE) JärjestöStara 2013 -palkinto



luovutettiin Kari Sarkkiselle Järjestöpäivillä Kiteellä 15.11.2013. [Lue lisää..](#)

Klo 13.00 Sanaton viestintä – miten ihminen ilmaisee ajatuksiaan ja tunteitaan, vaikka ei sanoisi sanaakaan, Marja-Leena Haapanen, HuK, teatteriohjaaja

Marja-Leena Haapainen oli järjestöpäivien ensimmäinen pääpuhujana.



Haapainen käsitteli eläväisessä esitelmässään sanattoman viestinnän tärkeyttä kommunikoinnin välineenä, ja erilaisia keinoja millä omaa ja muiden sanatonta viestintää voidaan tarkkailla ja kehittää. Haapaisen mukaan sanatonta viestintää ei yleensä nähdä suomalaisessa kulttuurissa vakavasti otettavaksi informaatioksi, vaan usein esimerkiksi kasvatus perustuu sanoihin ja toiminnallisiin taitoihin. Näin ollen kanssakäymisessä ihmisten kanssa sanallinen viestintä on pääroolissa ja usein sanallisesti lahjattomampi henkilö mielletäänkin tyhmäksi.

Haapaisen mukaan nykyään on havahduttu sanattoman viestinnän tärkeyteen ja on alettu puhua esimerkiksi tunneälystä, jolla tarkoitetaan taitoa ymmärtää järjellä mitä vaistot kertovat ja kykyä soveltaa tätä tietoa toiminnassa toisten ihmisten kanssa. Tunneälyn hyödyntäminen vaatii Haapaisen mukaan samanlaista valppautta mitä tarvitaan esimerkiksi liikenteessä. Haapainen jatkoi pohtien, että tämä on hankalaa, koska nykyään ei osata elää hetkessä, vaan aina roikutaan mennessä tai tulevassa. Hänen mukaansa joka hetkessä on paljon informaatiota, josta voi valita minkä sisäistää, mutta tämä menee liian usein ohi, koska joko odotetaan tulevaa tai mietitään mennyttä. Tärkeää

olisikin tiedostaa mitä omassa kehossa tapahtuu ja käydä tästä sisäistä monologia. Valitettavasti oma keho yleensä havaitaan vain, kun se ei toimi odotetusti.



Haapainen kertoi myös tunteiden merkitystä sanattomassa viestinnässä. Hänen mukaansa tunteet ovat kuin ihmisten tuntosarvet, jotka kertovat tästä hetkestä. Kuitenkin, jos tunteista tulevaa tietoa ei käsitellä sillä hetkellä, kun vaistot sen kertovat, ollaan jo liian myöhässä. Haapaisen mukaan tunteista jää aina tunnejälki, joka vaikuttaa tuleviin tunteen kokemuksiin. Kuitenkin, tunnejälki ei ole pysyvä, vaan sitä voidaan käsitellä ja kuten Haapainen korosti, se vaatii aina uudistumista. Ongelmaksi Haapainen näki, että nykyään kasvatuksessa ei opeteta negatiivisten tunteiden käsittelyä, vaan tunteitten käsittely jää tasolle ”onni on oikein ja suru väärin”. Tämä johtaa usein siihen, että negatiiviset tunteet pidetään sisällä ja tämä johtaa siihen, että tunteet tulevat ulos usein ikävillä ei- toivottavilla tavoilla.

15.30–18.00 Toiminnallinen tehtävärata ryhmissä

Sosiaalisen median työkalut järjestöissä

Marleena Laakso, Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ja Mari Voutilainen, Maakaista.fi



Sosiaalisen median työkalut järjestöissä työpajalla tutustuttiin erilaisiin sosiaalisen median tarjoamiin työkaluihin, joita järjestöt voivat käyttää toiminnassaan hyväksi. Esiin nostettiin mm. Facebook (viestintä), Dropbox (tiedostojen jakaminen), Skype (internet puhelut), Doodle (aikataulujen jakaminen), Bambuser (tilaisuuksien lähetykset Internetin kautta) ja Youtube

(videonjako). Keskusteluissa pohdittiin mm. sitä, että sosiaalisen median käyttö ei ole itsetarkoitus, vaan sillä pitää olla selkeä tehtävä järjestön toiminnan kannalta. Myös pohdittiin sosiaalisen median pelisääntöjä yhdistyksissä, kuten kuvien lataamista jaettavaksi ja siihen liittyviä sääntöjä.

Esityksen diat



Minä ja me, Draama- ja vuorovaikutuspiste, Kaisa Kervinen, MSL

Draama- ja vuorovaikutuspisteellä tutustuttiin erilaisiin vuorovaikutuksellisiin harjoituksiin, joita voidaan käyttää esimerkiksi ideointiin, kehittämiseen tai tutustumiseen.

Työkaluja suunnittelun tueksi, Suvi Kaljunen, MSL

Työkaluja suunnittelun tueksi työpajalla käytiin läpi eri menetelmiä, joita voidaan hyödyntää toiminnan suunnittelemisessa. Ideointimenetelmänä esitettiin mm. Lootuskukka -menetelmä, joka järjestää ideat systemaattisesti pääidean ympärille. Tarkempi kuvaus Lootuskukka -menetelmästä [tästä](#), hyödynnä menetelmää esimerkiksi suunnittelun tukena.

Pelataan, kommunikoidaan, Teija Sivonen, Kotikartanoyhdistys

”Pelataan, kommunikoidaan” työpajalla käytiin läpi kaksi yhteistyötaitoja kehittävää menetelmää. Ensin koottiin palapeliä porukassa niin, että toinen osa porukasta sai puhua ja toinen käyttää käsiä. Toisena menetelmänä pelattiin ”Alias peliä” ryhmän kanssa vuorotellen seläkkäin ja kasvotusten.

LAUANTAI 16.11.2013

9.00 Vapaaehtoisen talo, Näkökulmia järjestöjaksamiseen, Tuija Hänninen, SPR Savo-Karjalan piiri



[Esityksen diat](#)

Toisen päivän päätteemana oli vapaaehtoistoiminta ja sen onnistumiseen liittyvät edellytykset. Ensimmäisessä puheenvuorossa Tuija Hänninen puhui vapaaehtoistoiminnan edellytyksistä käyttäen ”vapaaehtoisen talon” mallia.

Talossa ensimmäinen ja tärkein kerros on talon pohja, joka viittaa vapaaehtoisen toimintakykyyn. Toimintakyky ongelmia vapaaehtoisjärjestöissä tuottavat erityisesti ikääntyminen ja loppuun palaminen, joka syntyy kun on vähän toimijoita, mutta paljon velvollisuuksia. Myös sosiaalinen kuormittuminen ja ihmisten huonot välit verottavat toimintakykyä.

Toinen talon kerros on osaaminen, jolla viitataan taitoihin, joita vapaaehtoistoiminnassa tarvitaan. Tässä kerroksessa koulutus ja perehdytys yhdistyksen toimintaan ovat tärkeässä osassa.

Kolmas kerros on ilo ja innostus toiminnassa. Ilman näitä motivaatio toimintaan on vähäistä ja näin ollen myöskään toimintaan ei sitouduta. Hänninen myös muistutti, että jos yhdistyksen ja yksilön arvot poikkeavat, verottaa tämä motivaatiota. Hänninen eritteli erilaisia motivaation lähteitä mitä ihmisillä on vapaaehtoistoiminnassa. Näitä olivat pyyteettömyys, itsekkäät motiivit (oman edun edistäminen), sosiaaliset motiivit (ihmisten tapaaminen) ja aineelliset motiivit (ansioluettelon kasvattaminen).

Neljäs kerros oli vapaaehtoistyön johtaminen. Johtamisesta Hänninen huomautti, että on tärkeää, että johtaminen ei ole aina yhden henkilön velvollisuus, vaan johtajuutta tulisi kierrättää.

**9.30 Vapaaehtoisen talo, oppimiskahvila-menetelmä
toimintakyky, osaaminen, arvot, vapaaehtoistyö, vapaaehtoistyön johtaminen**

Tuija Hännisen alustuksen jälkeen vapaaehtoisen talon eri kerrosten teemoja pohdittiin oppimiskahvila -menetelmän avulla. Osallistujat kiersivät viidessä eri pöydässä osallistuen noin 10 minuuttia jokaisen pöydän keskusteluun ja jakaen omat ajatuksensa aiheista ryhmälle. Lopuksi kävimme läpi kaikkien pöytien yhteenvedot keskusteluista.

Koosteet oppimiskahvila -pöydistä:

Toimintakyky: Toimintakyky ja mitkä asiat siihen vaikuttavat?

Osaaminen: ”Tavallisen ihmisen taidoin” – riittäkö?

Arvot: Millä perusteella ihmiset lähtevät mukaan vapaaehtoistoimintaan ja mikä saa innostuksen hiipumaan?

Vapaaehtoistyö: Miten vapaaehtoinen voi itse vaikuttaa omiin työtehtäviinsä ja kohdistuuko vapaaehtoistyön tekemiseen paineita?

Vapaaehtoisten johtaminen: Millainen on hyvä puheenjohtaja?

12.15 Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria, Merja Mäkisalo-Ropponen, TtT, kansanedustaja, työyhteisökouluttaja

Esityksen diat

Merja Mäkisalo-Ropponen oli toinen järjestöpäivien pääesiintyjistä. Mäkisalo-Ropponen käsitteli puheenvuorossaan yhteistyökulttuuria ja sen edellytyksiä yhdistystoiminnassa. Mäkisalo-Ropponen eritteli eri tekijöitä mitkä ovat tärkeitä menestyvän ryhmän/tiimin toiminnalle ns. viiden kovan L:n mallin kautta.

Ensimmäisenä näistä oli **luottamus**, joka on avainasemassa, jotta kaikki ryhmään osallistuvat kokevat olevana tärkeitä. Jos luottamusta ei synny, olemassa olevia voimavaroja ei saada liikkeelle. Toisena oli **luovuus**, jolla tarkoitetaan kykyä nähdä eri mahdollisuuksia, jotka ovat edellytyksiä ryhmän toiminnan uusiutumiseen. Mäkisalo-Ropponen korosti, että ideoiden automaattinen torppaaminen tyrehdyttää nopeasti luovuuden ryhmässä. Kolmantena oli **leikkimielisyys**. Tällä tarkoitetaan rentoa otetta ja jopa löysäpäisyyttä tarttua uusiin asioihin. Usein ongelmana yhdistystoiminnassa on se, että pelätään tehdä uusia asioita, koska epäonnistumiset leimataan yksittäisten ihmisten niskoille. Tärkeä olisikin käsitellä asioita kevyemmin ja antaa näin tilaa luovuudelle. Neljäntenä oli **liike**, jolla tarkoitettiin sitä, että toimivan ryhmän täytyy olla liikkeessä ja uskallettava muuttua. Viimeisenä oli **lepo**, joka tietenkin tarkoittaa, että on oltava aikaa virkistykselle ja itsestä huolenpidolle.

Mäkisalo-Ropponen jatkoi puhumalla keskustelukulttuurista yhdistyksissä. Hänen mukaansa on tarvetta avoimmemmalle keskustelukulttuurille, sillä usein kokouksissa osa osallistujista on aina äänessä kun taas muut vain kuuntelevat. Tämä johtaa Mäkisalo-Ropponen mukaan selän takana puhumiseen, koska kaikkien mielipiteet eivät tule kokouksessa julki. Ratkaisuksi hän esitti, että jokaisen olisi tärkeä oppia itsensä johtamista. Tällä hän tarkoitti sitä, että itsellä ei ole lupaa tulkia muitten suita, mutta myöskään kukaan muu ei voi avata suuta kuin itse. Onkin tärkeä osata olla asioista eri mieltä. Keinoina erimielisyyksissä hän suositteli kymmeneen laskemista, ennen

mielipiteiden laukomista. Ropponen korosti myös oman toiminnan ulospäin näkyvyyttä, eli tuoko ryhmään positiivista vai negatiivista energiaa.

Seuraavaksi Mäkisalo-Ropponen käsitteli yhteisöllisen oppimisen eri muotoja. Hän puhui siitä, että toiminnassa on tärkeä tunnistaa hyvät käytännöt ja tuoda ne esiin. Tärkeää on myös asteittain vanhasta pois oppiminen kaavoihin kangistumisen ehkäisemiseksi. Mäkisalo-Ropponen korosti positiivisen palautteen antamista, joka hänen mukaansa ei kuulu tällä hetkellä suomalaiseen kulttuuriin. Positiivista palautetta tarvittaisiin niin vertaissuhteissa kuin myös esimiessuhteissa. Hän puhui myös ihmisten erilaisuuden hyväksymisestä ryhmätilanteissa. Esimerkkinä hän listasi erilaisia ihmistyyppejä kokouksissa, jotka kaikki tuovat oman tarvittavan lisänsä yhteisten asioiden hoitamiseen. Näitä olivat innovaattorit (uusia asioita aktiivisesti keksivät), nopeasti syttyvät (uusiin juttuihin mukaan lähtevät), hitaammin lämpiävät (asioita tarkemmin harkitsevat) ja kriittisesti uusiin asioihin suhtautuvat. Erillisenä ryhmänä Mäkisalo-Ropponen mainitsi sabotoijat.

Teksti: Juha Halme